

Ulkomaalainen hoitaja työyhteisössä - kirjallisuuskatsaus

Laitinen, Vilma

2017 Laurea





LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Ulkomaalainen hoitaja työyhteisössä - kirjallisuuskatsaus

Vilma Laitinen
Hoitotyön koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2017

Vilma Laitinen

Ulkomaalainen hoitaja työyhteisössä - kirjallisuuskatsaus

Vuosi 2017

Sivumäärä 37

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata ulkomaalaisten hoitajien kokemuksia työyhteisöön integroitumisesta ja selvittää, miten työnantajat ovat kokeneet ulkomaalaiset hoitajat työyhteisössä.

Monikulttuurinen hoitotyö ja kansainvälinen osaaminen ovat osa sairaanhoitajan osaamisalueita ja eettiset arvot ohjaavat sairaanhoitajan työtä. Kansainvälisyyden lisääntyessä on tärkeää, että hoitaja osaa vastaanottaa avoimesti ulkomaalaiset hoitajat työyhteisön tasavertaisiksi jäseniksi ja toimia osana monikulttuurista työyhteisöä.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu laadullisen tutkimuksen menetelmin kirjallisuuskatsauksena. Aineisto koostui eri tietokantojen tutkimusartikkeleista. Tutkimusaineiston analysointiin on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tässä työssä on käytetty vain 2010-luvulta alkaen julkaistuja tutkimuksia ja hakusanat on mietitty asetettuihin tutkimus kysymyksiin sopiviksi. Opinnäytetyöhön valikoitui mukaan yhteensä seitsemän lähde, kolme suomalaista ja neljä kansainvälistä tutkimusta, joiden keskeiset sisällöt löytyvät tämän opinnäytetyön tutkimusartikkelitaulukosta.

Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että ulkomaalaisten hoitajien integroitumiseen vaikuttaa useat tekijät. Haasteiksi osoittautuivat kielivaikkeudet ja integroitumista edistävänä tekijänä työpaikkaan ja työntekijöihin liittyvät tekijät. Työntekijät työyhteisössä kokevat, että ulkomaalaiset hoitajat tuovat työyhteisöön kulttuuritietoutta, kielitaitoa ja apua työvoimapulaan. Haasteena työnantajat kokivat oman puutteellisen osaamisen, perehdytyksen vaativuuden sekä nousevat kustannukset. Tulosten pohjalta nousi esille työntekijöiden positiivinen asenne ulkomaalaisiin hoitajiin sekä työnantajien ja työntekijöiden valmistaminen ulkomaalaisen hoitajan vastaanottoon.

Jatkotutkimusehdotuksena kirjallisuuskatsauksen perusteella tulisi selvittää laajemmin ulkomaalaisten hoitajien sopeutumisen toteutumista sekä selvittää tarvetta yhtenäisen perehdytysoppaan kokoamisesta ulkomaalaisille hoitajille heidän saapuessaan Suomeen.

Asiasanat: ulkomaalainen hoitaja, perehdytys, integroituminen, työyhteisö

Vilma Laitinen

Foreign nurses in the work community - a literature review

Year	2017	Pages	37
------	------	-------	----

The purpose of this Bachelor's thesis was to find out what kind of experiences foreign nurses gain when integrating into a new work community. The goal was also to find out about the employers' experiences of foreign nurses in the work community. The author has analyzed previous research papers in order to produce a summary of new knowledge of this topic.

Multicultural nursing and international skills are part of professional nursing and the Nursing Code of Ethics guide working. The amount of international nurses increases and nurses have to be able to welcome a foreign nurse like a local nurse so that every nurse can work as part of the multicultural work community.

This thesis is a qualitative literature review. The data was gathered through different science databases. The data was analyzed using inductive content analysis. All the data is from this decade and prior to the literature search, the author clearly defined the keywords. The data of this study included seven studies, three Finnish and four international studies, the contents of which can be found on the research chart.

The results of this study indicated that the integration of foreign nurses is affected by several factors. The challenges that foreign nurses face concern the differences in languages. A positive working environment and positive employees promote the integration of foreign nurses. The challenges for employers were the lack of training to welcome foreign nurses, challenging new employee induction and increasing costs. The results also show the importance of positive attitude of local workers and preparing employers and employees to welcome foreign nurses to the work community.

Further studies could discuss the needs for wider studies for integration of foreign nurses and study the need for a united guide to foreign new nurses working in Finland.

Keywords: foreign nurse, new employee induction, integration, work community

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Ulkomaalaiset hoitajat Suomessa	7
2.1	Maahanmuuttajat Suomessa	7
2.1.1	Maahanmuuton käsitteitä	8
2.1.2	Suomen kansalaisuus	9
3	Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi	9
3.1	Eettinen rekrytointi	10
4	Työyhteisöön perehdyttäminen	11
4.1	Ulkomaalaisten hoitajien perehdyttäminen	12
5	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	12
6	Aineiston hankinta	13
6.1	Opinnäytetyön suunnitelma	13
6.2	Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	13
6.3	Tiedonhaun polku	14
7	Aineiston analyysi	15
8	Tulokset	16
8.1	Miten työntekijät ovat kokeneet integroitumisen	16
8.2	Miten työnantajat ovat kokeneet ulkomaalaiset hoitajat työyhteisössä	18
9	Pohdinta	20
9.1	Tulosten luotettavuus ja eettisyys	22
9.2	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	23
	Lähteet	24
	Kuviot	27
	Taulukot	28
	Liitteet	29

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kirjallisuuskatsauksen perusteella kuvata ulkomaalaisten hoitajien kokemuksia työyhteisöön integroitumisesta ja selvittää, että miten työnantajat ovat kokeneet ulkomaalaiset hoitajat työyhteisössä. Tässä työssä ei erikseen ole eroteltu onko kyseessä lähihoitaja vai sairaanhoitaja, joka tulee ulkomaalaisena työntekijänä työyhteisöön. Myöskään sen perusteella mikä on työntekijän tai työnantajan koti- tai kohdemaan ei ole eroteltua tai poissulkua tehty.

Kansainvälinen liikkuvuus on hoitoalan työntekijöiden entistä suositumpaa ja tarve ulkomailta tuleville hoitajille on kasvava. Kokemusten kautta kansainvälinen liikkuvuus on helpottunut. Kansainvälisyys hoitoalalla aiheena puhuttaa yhä enemmän. Kuitenkin tästä huolimatta aiheesta on vähän tuotettua tutkimustietoa hoitoalalla Suomessa.

Opetusministeriön selvityksen mukaan monikulttuurinen hoitotyö on yksi sairaanhoitajan keskeisistä osaamisalueista. Toisena esille nousee kansainvälinen osaaminen Sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen- hankkeessa. Hankkeessa tulee esille sairaanhoitajan kyky ymmärtää kulttuurieroja ja se, että kykenee yhteistyöhön kulttuuriltaan erilaisten henkilöiden kanssa sekä ymmärtää kansainvälisyyskehityksen vaikutuksia ja mahdollisuuksia omalla ammattialallaan. (Eriksson, E., Korhonen, T. ym. 2015). Oppilaitokseni Laurea ammattikorkeakoulu tukee opiskelijoitaan kansainväliseen vaihtoon, kansainvälisten opiskelijoiden tutoriksi, projekteihin maahanmuuttajien kanssa ja englanniksi järjestettävillä kursseilla, toteuttaen näin opetusministeriön ja hankkeen sairaanhoitajien kansainvälistymisstrategioita.

Osallistuttuani kansainväliseen opiskelijavaihtoon koin tärkeäksi käsitellä kansainvälisyyttä hoitotyössä myös omassa opinnäytteessä. Minun henkilökohtaisten kokemusten perusteella heräsi halu selvittää, että minkälaisia kokemuksia ulkomailta muuttavilla hoitajilla on uuteen maahan integroitumisesta sekä mitä tämä vaatii työnantajilta työyhteisössä. Opinnäytetyöni edetessä huomasin hoitajien kokemusten olevan samankaltaisia, kuin mitä olin itse kokenut kansainvälisessä vaihdossa. Kansainvälisyys hoitotyössä on avartava kokemus, joka kasvattaa kaikkia asianomaisia paljon ihmisenä ja kartuttaa ammatillista osaamista.

2 Ulkomaalaiset hoitajat Suomessa

Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus Suomen terveydenhuollossa on pieni, mutta kasvu lisääntynyt jatkuvasti 2000-luvulla (Aalto ym. 2013, 5). Vuoden 2012 lopussa sosiaali- ja terveyspalveluissa työskenteli ulkomaalaisia työntekijöitä 16 204 henkilöä, joista ulkomaan kansalaisia oli 7 324 (Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus 2012). Suomessa sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä reilu neljä prosenttia oli ulkomaalaistaustaisia vuonna 2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen mukaan sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä ulkomaalaistaustaisista hoitajista on tullut Suomeen lähialueita, Virossa ja Venäjältä. (Thl 2017.)

Ammatinharjoittamisluvan saannin edellytyksenä Suomessa EU/ETA-alueelta tulevalle tutkinto tunnustetaan pääsääntöisesti sellaisenaan tai sitten vaaditaan työkokemusta tai kelpoisuuskoee. Jos työntekijä tulee EU/ETA alueen ulkopuolelta, niin tutkinnon tunnistus arvioidaan tapauskohtaisesti. (Aalto ym. 2013, 24.) Tapauksesta riippuen ulkomaalaisen hakijan osaamiseen voidaan käyttää myös psykologisia testejä, näyttökokeita tai muita epämuodollisempia menetelmiä. Kuitenkin viime kädessä työnantaja on se joka päättää siitä, milloin ulkomaalaisen työntekijä osaaminen on riittävällä tasolla. (Sorainen 2013, 41.)

2.1 Maahanmuuttajat Suomessa

Maahanmuuttoviraston tilaston mukaan ajalla 7/2016-6/2017 kansalaisuushakemuksia Suomeen on saapunut 12 181 kappaletta, joista myönteisiä päätöksiä on 10 089 ja kielteisiä 2092. Sukupuoli jakautuu tasaisesti, kansalaisuutta on hakenut 6668 naista, joista myönteisiä päätöksiä on saanut 5779 ja kielteisiä 889. Kansalaisuutta hakevia miehiä on 6366, joista myönteisiä päätöksiä on saanut 5142 ja kielteisiä 1224. Suomen kansalaisuutta hakevien maiden kärjessä olevia maita on Venäjä hakijamäärällä 2633, Somaliasta hakijoita on ollut 1453, Irakista 1040 ja Virossa 604. (Maahanmuuttovirasto 2017.) Suomen väestö tilastokeskuksen mukaan 31.12.2016 on ollut 5 503 297 joista ulkomaalaistaustaisia 364 787. Ulkomaalaistaustaisia joiden syntymämaana on Suomi, on yhteensä 57 947 ja ulkomaat syntymämaana on 306 840 ihmisellä. (Tilastokeskus 2017.)

Suomeen muuttaville yli puolilla oli syynä perhe, seurustelu tai rakkaus. Toisena tekijänä maahan muuttavilla oli työn perässä muutto. Suomessa hoitajina työskentelevillä suurin peruste oli työ, etenkin virolaisilla. Eniten työn perässä tulleita oli yli 30- vuotiailla (28 %) ja miehille työn perässä vuoksi muuttaminen on ollut kaksi kertaa niin yleistä kuin naisille. Pääkaupunkiseudulla työperäinen maahanmuutto on yleisintä ja vähäisintä Pohjois- ja Itä-Suomessa. (Työterveyslaitos, Kotouttamisvirasto ym. 2015, 16-21).

2.1.1 Maahanmuuton käsitteitä

Suomessa kohdataan yhä enemmän eri kulttuureja edustavia perheitä. Suomeen tulleet voivat olla paluumuuttajia, pakolaisia, turvapaikanhakijoita, adoptoituja tai peräisin useampaa kuin yhtä kulttuuria edustavista perheistä ja uusperheistä. Maahanmuuttajaksi voidaan kutsua ihmisiä jotka ovat monista eri syistä muuttaneet Suomeen, osaavat suomea hyvin ja ovat vielä toistaiseksi enemmän maahanmuuttajataustaisia kuin taidoiltaan suomalaisia. (Pollari & Kopinen 2000, 9-12.) Suomessa työskentelevät hoitajat ovat useimmisten siirtotyöläisiä, etenkin Virosta tulleet hoitajat. Hoitoalalla työskentelevät ulkomaalaiset voivat olla myös Suomessa opintonsa suorittaneita maahanmuuttajia tai paluumuuttajia Suomeen.



Kuvio 1: Maahanmuuton käsitteitä (mukaillen Väestöliiton Maahanmuuttajat- artikkelia)

2.1.2 Suomen kansalaisuus

Suomen kansalaisuuden voi saada jos henkilöllisyys on luotettavasti selvitetty ja täyttää muut kansalaistamisen edellytyksen. Kansalaistamisen edellytyksenä on riittävä suomen ja/tai ruotsin puhe- ja kirjoitustaito tai viittomakielen taito, selvitetty henkilöllisyys, riittävä asumisaika Suomessa, nuhteettomuus, riittävä toimeentulo ja maksuvelvotteiden suoritus. Kielitaiton on oltava suullisesti ja kirjallisesti vähintään tyydyttävä tai näiden sijasta suomalaisen tai suomenruotsalaisen viittomakielen taito. Riittävän kielitaidon voi esittää kielitutkintotodistuksella tai peruskoulu-, ammattikoulu-, lukio- tai korkeakoulutodistuksella sekä riittävän viittomakielen taidon voi esittää Kuurojen liitto Oy:n myöntämällä todistuksella. Hakijalla on riittävästi asumisaikaa kun hän on asunut Suomessa joko viimeiset neljä vuotta keskeytyksettä tai yhteensä kuusi vuotta 15 ikävuoden täyttämisen jälkeen. Lisäksi edellytetään, että hakija asuu puolison kanssa ja on asunut hänen kanssaan vähintään kolme vuotta. Rikesakkorangaistus ei estä kansalaisuuden saamista. Hakija ei saa olla syyllistynyt rikoksiin eikä hänellä saa olla lähestymiskieltoa määrättyä. (Maahanmuuttovirasto 2017.)

Työperusteinen maahanmuutto Suomeen on viime vuosina lisääntynyt. Suomen tunnetuksi tekemiseen olisi tehtävä töitä valtakunnallisesti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen teettämän Attraktiivinen Suomi-tutkimuksen (2008-2010, 17) mukaan Suomi-tietous on lähes olematonta.

3 Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointi

Suomi ja Suomen työmarkkinat eivät maailmalla näyttäydy yleensä kovin vetovoimaisina, vaan usein kielteisinä seikkoina nousee puhuttu harvinainen kieli, kylmä ilmasto ja korkea verotus. Hakeutuessa Suomeen töihin ulkomaalaisen tulee usein myös itse maksaa lupahakemukset ja tutustumis- sekä haastattelumatkat. Työvoiman rekrytoinnista ulkomailta aiheutuu myös työnantajalle enemmän kustannuksia kuin kotimaisen työvoiman rekrytoinnista. Näitä kustannuksia ovat työvoiman etsintä, mahdolliset ilmoituskulut ulkomaalaisissa medioissa, ulkomaalaisen perehdyttäminen työhön sekä tarvittava kielikoulutus. Työnantajat ja työntekijät suhtautuvat yhä vieroksuvasti ulkomaalaisen työntekijän palkkaamiseen eriävän koulutustason ja riittämättömän kielitaidon vuoksi. (Sorainen 2014, 32.)

Ulkomaalaisten rekrytointi vaatii onnistuakseen hyvin suunnitellun ja organisoidun prosessin. Prosessin onnistumista edistää yrityksen hyvä imago, selkeät ohjeet, toimintamallit ja apuvälineet sekä aikaisempi kokemus rekrytoinnista. Rekrytoinnin on oltava ammattimaista, harkitsevaa, aitoa välittämistä ja eettistä. (HUS 2013.) Työnantajien tulisi sitoutua eettisten rekry-

tointikäytäntöjen edistämiseen käyttäen rekrytoinnissa eettisiä rekrytointikäytäntöjä noudattavia toimistoja. Työntekijöiden havaittua hyväksikäyttöä voi olla harhaanjohtavat lupaukset palkoista, eduista ja työnkuvasta. Paras keino estää eettistä rekrytointia on poistaa eettiseen rekrytointiin sitoutumattomat toimistot hyväksytyjen rekrytoijien listalta. (HOPSEEM & EPSU 2008.)

Haasteita työyhteisöön integroitumisessa nousee suomen kielen osaamien, kulttuurierot, etenemismahdollisuuden uralla kielitaidon vuoksi, kiire sekä riittämätön perehdytys, huono ilmapiiri ja puutteellinen sosiaalinen verkosto. Integroitumista edistäviä tekijöitä ulkomailta saapuvalla hoitajalle on sosiaalinen tuki, jo hankittu kielitaito ja mahdollisuus oppia kieltä lisäävät, hyvä perehdytys ja työjärjestelyt, hyvä ilmapiiri työpaikalla, työn mukana tulevat etuudet, tulevaisuuden näkymät sekä potilaiden hyväksyntä. (Baumgartner 2012, 32-54.)

3.1 Eettinen rekrytointi

Hospeemin (European Hospital & Healthcare Employers' Association) ja Epsun (European Public Service Union) vuonna 2009 laatimassa sairaalasektorin eettisyyden seurannassa nousi esille seuraavia asioita. Euroopan terveydenhuoltosektorilla henkilöstön asioita tulisi hoitaa avoimuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasavertaisuuden periaatteita noudattaen. Tämä edellyttää laadukkaiden ja eettisesti kestävien julkisten terveydenhuoltopalveluiden ja niiden saatavuuden turvaamisen. Eettisten rekrytointikäytäntöjen keskeiset periaatteet ja sitoumukset koostuvat muun muassa seuraavan laisesti. Toimintatapojen ja eettisen rekrytoinnin välillä yhteyttä arvioidessa työnantajilla ja ammattiliitoilla on oltava käytettävissään luotettavaa sekä vertailukelpoista tietoa terveydenhuollon ammattilaisten muuttoliikkeestä. Terveydenhuolto henkilöstön kysyntää ja tarjontaa turvaamaan tarvitaan tehokasta suunnittelua ja henkilöstön kehittämisstrategioita. Kaikilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja urakehitykseen työpaikalla. Tämä on turvattava tarvittaessa lisäkoulutuksella, jotta uudet työntekijät ovat kykeneväisiä hoitamaan työtehtävänsä.

Ennen uuden työntekijän palkkaamista työnantajan tulee antaa työntekijälle tarkat tiedot työhön liittyvästä koeajasta, työntekijän asemasta, työnkuvasta, vaadittavasta osaamisesta ja ammatillisesta kelpoisuudesta, kouluttautumismahdollisuuksista, työehdoista, palkkauksesta sekä työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista. Taas puolestaan työntekijän tulee antaa työnantajalle tieto koulutuksesta, osaamisesta ja työkokemuksesta sekä kielitaidosta ja näytettävä tarvittaessa pyydetyt todistukset ja suositukset. Tämä oikeudenmukainen ja läpinäkyvä toiminta suojaa työntekijöitä ja työnantajia väärältä tiedolta, harhaanjohtavilta väitteiltä sekä hyväksikäytöltä. Ennen maahan saapumista työntekijöille tulisi tarjota tietoa kohde-maassa elämiseen ja työskentelemiseen liittyvistä asioista. Kunnollinen sopeutuminen yrittään varmistaa kattavalla työnantajien ja työntekijöiden yhteistyöllä kehitetyllä perehdytys-ohjelmalla. Perehdytyksen tulisi sisältää ainakin työpaikalla annettava koulutus työpaikan

käytäntöihin ja sääntöihin sekä tietoa asumisesta ja paikallisyhteisöön liittyvistä asioista. Yhtäläisten oikeuksien ja syrjimättömyyden takaamiseksi uudella työntekijällä on oikeus oikeudenmukaiseen kohteluun ja turvalliseen työympäristöön kuten kohdemaan omilla kansalaisilla. Tämä tarkoittaa muun muassa samoja työehtoja ja -olosuhteita, sosiaalietuuksia ja ammatillisia velvoitteita. Työelämässä toimivalla ulkomaalaisella työntekijällä tulisi olla oikeus liittyä ammattiliittoon turvatakseen oikeutensa. Eettisten rekrytointikäytäntöjen edistämiseksi työnantajien tulisi sitoutua eettisten rekrytointikäytäntöjen edistämiseen, toteutukseen ja valvontaan. (HOSPEEM & EPSU 2009.)

Eettisen rekrytoinnin tavoitteena on työperäisen ihmiskaupan ja hyväksikäytön ennaltaehkäisy. Eettisen rekrytoinnin toteutumiseksi tulisi puuttua järjestelmälliseen alipalkkaukseen, palkanmaksusta pidättäytymiseen, passin tai muun henkilökortin pidättämiseen, työaika-, työterveys- ja työturvallisuussäädösten rikkomiseen, ihmisarvoa loukkaavat ja epähygieeniset elinolot, elinkustannusten ylihinnointelu, rangaistuksilla pelottelu ja läheisiin yhteydenpidon kieltäminen. Toimet elinolojen turvaamiseksi ovat yksityisten työvoimatoimistojen asiakirjatarkastukset ja tarkastuskäynnit ilman ennakoilmoitusta, ulkomaalaisten työntekijöiden haastattelu ja tiedonkeruu ulkomaalaisten oikeuksia puolustavilta kansalaisjärjestöiltä. (Sorrentino & Jokinen 2014, 35-36).

4 Työyhteisöön perehdyttäminen

Perehdytyksen avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa tavat, ihmiset ja työhön liittyvät odotukset. Työn tekemiseen liittyvät asiat ovat työhön opastusta ja tekijä perehdytetään työtehtäviin. Perehdytyksessä voidaan käyttää soveltaen viiden askeleen menetelmää. Kyseessä on yksi tunnetuimmista perehdyttämisen menetelmistä vuodelta 1989: Psykologinen työnopastus. Viiden askeleen menetelmässä työntekijä valmistetaan työtehtävään motivoimalla ja arvioimalla tieto- ja taitotasoa, opetetaan työhön kertomalla työstä selostaen ja perustellen, tehdään mielikuvaharjoitteita antaen yksiselitteisiä sääntöjä, arvioidaan tekijän taitoja ja harjoitellaan palautteella ohjaten sekä varmistetaan tekijän oppia arvioimalla taitotaso ja rohkaistemalla kysymään tilanteen vaatiessa. (Työturvallisuuskeskus, Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua 2006). Työhön perehdyttämistä tarvitaan aina, kun työ on tekijälleen uusi, työtehtävät vaihtuvat, työmenetelmät muuttuvat, hankitaan ja otetaan käyttöön uusia koneita, laitteita ja aineita, työ toistuu harvoin, turvallisuusohjeita laiminlyödään, työpaikalla sattuu työtapaturma tai havaitaan ammattitauti, annetussa työnopastuksessa havaitaan puutteita, tilanne poikkeaa tavanomaisesta ja jos havaitaan virheitä toiminnassa ja puutteita tuotteiden ja palveluiden laadussa (Jytyliitto 2009, 4).

Perehdytyksessä tulee huomioida työpaikka, työntekijän ikä ja muut henkilökohtaiset ominaisuudet. Hyvä perehdyttäminen nopeuttaa työtehtävien oppimista, työtapaturmariski pienenee ja työnteho sekä laatu paranevat. Perehdyttämisellä on suuri rooli uuden työn aiheuttaman

stressin vähentämisessä. Onnistunut perehdytys vaatii ajan tasalla olevan perehdytys suunnitelman ja aikaa. Työntekijälle olisi hyvä selventää, mitä häneltä odotetaan työpaikalla. On tärkeää antaa tietoa työpaikan olosuhteista, turvallisuusriskeistä, terveysvaaroista ja niiden torjunnasta ja koneiden sekä laitteiden turvallisesta käytöstä. (Työsuojelu 2016).

4.1 Ulkomaalaisten hoitajien perehdyttäminen

Hyvä perehdytys työpaikkaan kaikille yksikköön saapuville hoitajille tulisi sisältää toimintayksikköön, työyksikköön ja työturvallisuuteen perehdyttämisen sekä riittävän opastamisen työhön (Kilpeläinen 2010,20). Baughmarin (2012, 32) mukaan ulkomaalaisille hoitajille ei ole ollut mitään erityistä perehdytysohjelmaa. Osalle hoitajilta oli järjestetty mentoritoimintaa ja ulkomaalaisten hoitajien perehdytysaika on ollut pidempi kuin suomalaisten hoitajien.

Ulkomaalaisen hoitajan riittäväksi perehdyttämiseksi olisi panostettava huolelliseen työhön, työmenetelmiin ja työturvallisuuden perehdyttämiseen. Ammattisanastoa olisi opetettava jatkuvasti toistamalla asioita suomeksi ja näyttämällä käytännössä, kuvin, piirroksin ja videoita aiheeseen liittyen. Perehdytettävälle olisi luotava turvallinen ja luotettava ilmapiiri oppimiseen saaden rakentavaa palautetta työskentelystä. On myös tärkeää, että perehdyttäjä varmistaa oppijalta tämän ymmärtävän asiat. Kulttuurieroina valtakäsitykset, yhteisöllisyyden aste ja aikakäsitys voivat vaikuttaa työn oppimiseen. (Lehtonen 2014, 24).

Useimmiten väärinkäsityksiä syntyy työpaikoilla suomalaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden välillä kulttuurierojen ja kommunikaatiosta johtuvien ongelmien vuoksi. Yhteistyön vaikeuksiin vaikuttaa erilainen työpaikkakulttuuri sekä erilaiset toimintatavat työympäristössä. Integroitumisen onnistuminen on kaksipuolinen projekti, koska siihen vaadintaan molempien osapuolien osallistumista. Ulkomaalaisilla työntekijöillä on vastuu ja kuormitus kielen ja työ-kulttuurin oppimisessa ja vastaanottavalla työyhteisöllä taas tulisi olla ymmärrystä tilanteeseen sekä valmius tukea ja auttaa. Tärkeimpinä työkaluina integroitumiseen ovat nousseet mentorointi ja perehdytys työyhteisölle sekä ulkomaalaisille työntekijöille. (Saari 2010, 80-81).

5 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kirjallisuuskatsauksen keinoin ulkomaalaisen hoitajan työyhteisöön integroitumista. Ulkomaalaisen hoitajan saapuminen työyhteisöön asettaa työnantajalle sekä työntekijälle omat haasteensa. Tavoitteena on selvittää kansainvälisten ja kotimaisten tutkimusartikkeleiden perusteella tekijöitä, jotka näkyvät ulkomaalaisen hoitajan työyhteisöön integroitumisessa.

Tutkimuskysymykset joihin tämä opinnäytetyö etsii vastausta ovat:

1. Miten työntekijät ovat kokeneet integroitumisen?
2. Miten työnantajat ovat kokeneet ulkomaalaisen hoitajan työyhteisössä?

6 Aineiston hankinta

6.1 Opinnäytetyön suunnitelma

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui monikulttuurisuus työpaikoilla kirjoittajan kiinnostuksen ja omien kokemusten perusteella. Suomessa työskennellessäni sekä harjoitteluissa ollessa isoimmilla paikkakunnilla on lähes aina monikulttuurinen työympäristö. Tämän lisäksi olen ollut Erasmus opiskelijavaihdossa Belgiassa yliopistollisessa sairaalassa. Suomessa työ- ja harjoittelupaikoilla ulkomaalaisiin hoitajiin törmätessäni olen aina ollut kiinnostunut miksi he päätyivät Suomeen, tuottaako kieli ongelmia ja miten he ovat kotiutuneet Suomeen sekä työyhteisöön.

Belgiassa Erasmus-opiskelijavaihdossa yliopistollisessa sairaalassa koin itse millaista on saapua ja olla ulkomaalaisena hoitajana vieraassa maassa ja vieraalla kielellä. Tämän myötä opin näkemään integroitumisen haasteet hyvin omasta näkökulmasta ja kiinnostuin siitä kuinka vastaanottava maa on valmistautunut ulkomaalaisten hoitajien työhön integroitumiseen.

6.2 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsauksella pyritään kehittämään tieteenalan teoreettista ymmärrystä sekä kehittämään jo olemassa olevaa teoriaa. Tämän avulla voidaan selvittää kokonaiskuva valitusta aiheesta tai asiakokonaisuudesta. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016,7). Kirjallisuuskatsaus voi olla itsenäinen menetelmä systemaattinen kirjallisuuskatsaus eli tieteellinen tutkimusmenetelmä tai kirjallisuuskatsaus voidaan laatia kvantitatiivista tai kvalitatiivista tutkimusta varten. Katsauksessa rakennetaan tutkimukseen käytettävät tekijät olemassa olevan kirjallisuuden pohjalta ja tämä antaa ilmiöstä toisen käden tietoa. Tarkoituksena on tarkastella tutkimuksen luotettavuutta ja esitellä tutkimusaiheen kannalta keskeisen kirjallisuuden ja tutkimuksen löydökset. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 91-97.)

Kirjallisuuskatsaus aloitetaan katsauksen tarkoituksen ja tutkimusongelman määrittämisellä. Tutkijalla itsellään tulee löytyä kiinnostus aiheeseen, jotta prosessi saadaan vietyä loppuun asti. Kun tutkija on löytänyt kiinnostavan aiheen, alkaa kirjallisuushaku ja aineiston valinta. Tämä on luotettavuuden kannalta keskeisin vaihe. Tarkoituksena on systemaattisella kirjalli-

suushaulla tunnistaa ja löytää tutkimuskysymykseen vastaavaa materiaalia. Kun hakuprosessi on suoritettu niin alkaa valittujen tutkimusten arviointi. Siinä arvioidaan saadun tiedon kattavuutta ja tulosten edustavuutta sekä tiedon relevanttius omien tutkimusongelmien ja -kysymysten kannalta. Arvioinnista siirrytään tekemään yhteenveto valittujen tutkimusten tuloksista ja viimeisenä raportoidaan tulokset eli kirjoitetaan katsaus lopulliseen muotoonsa. (Stolt ym. 2016, 24-32.)

Tämän kirjallisuuskatsauksen tavoitteena oli selvittää olemassa olevan kirjallisuuden pohjalta ulkomaalaisten hoitajien työyhteisöön integroitumisesta sekä työnantajien kokemuksia ulkomaalaisista hoitajista työyhteisössä.

6.3 Tiedonhaun polku

Lähdekirjallisuuden hakua suorittaessa tulee hakutuloksia osata arvioida kriittisesti. Aluksi tulee kiinnittää huomiota käytettäviin tietokantoihin. Tiedonhakukantojen tulee olla luotettavia ja sisältää tieteellisiä julkaisuja. Hyviä ja luotettavia tietokantoja hoitoalaan liittyvissä tutkimuksissa ovat esimerkiksi suomalaiset Terveysportti ja Linda sekä kansainväliset tietokannat Ebsco, Cinahl, MedLine, Cochrane ja Google Scholar. (Kankkunen, 2013.) Haussa käytettävät sanat on määritettävä tarkasti jotta saadaan mahdollisimman hyvin tutkimuskysymyksiin vastaavat tulokset. Hoito- ja lääketieteen tutkimuksia julkaistaan jatkuvasti, niin että saataisiin mahdollisimman ajankohtaista tutkimustietoa, on aineiston julkaisuvuodella merkitystä aineistohaun rajauksessa. Aineistohakua suoritettaessa on syytä muistaa hyödyntää tarkoin mietittyjä hakusanoja yhdistäen niitä ja käyttäen katkaisumerkkejä.

Tiedonhakuprosessi käynnistyi hakusanojen mietinnällä, niiden valinnalla ja muotoilulla. Yhdeksi tärkeäksi hakukriteeriksi muodostuivat mahdollisimman tuoreet tutkimukset 2010-luvulta. Englanninkielisten lähteiden ja aineistojen käyttö oli minulle luontevaa sekä aiheeni kannalta välttämätöntä. Hakusanat joita käytin olivat ulkomaalainen hoitaja, overseas nurses, foreign nurses, nursing abroad ja crossing borders. Rajasin haut koskemaan vain tieteellisiä julkaisuja 2010-luvulla.

Aloitin haun Jyväskylän yliopiston JYKDOK- tiedonhakuportaalin kautta. Käytin perushakua ja valitsin hakusanoiksi ”ulkomaalainen” AND ”hoitaja”. Hakutulos näytti Jyväskylän yliopiston kirjastossa tai verkossa saatavilla olevat aineistot ja hakutulos oli 11 kpl. Näillä hakusanoilla sain ensimmäisen tutkittavan artikkelin.

Hakusanoilla ’overseas nurses’ Laurea Finna- tiedonhakuportaalin kautta sain aluksi tulokseksi 13 075 tulosta vuosilta 2005-2017. Tarkensin hakua otsikon mukaan ”overseas” AND ”nurses” ja sain 314 hakutulosta. Tarkensin tulosta vielä vuosille 2010-2017 ja kielen englanniksi, jol-

loin sain 129 hakutulosta. Tiivistelmän perusteella lähempään tarkasteluun valikoitui 9 artikkelia ja näistä kolme tutkimusartikkelia valikoitui lopulliseen käytettävään aineistoon.

Tähän mennessä olin saanut haalittua yhden suomenkielisen artikkelin ja kolme englanninkielistä. Yhden englanninkielisen artikkelin sekä yhden yliopistossa tuotetun suomalaisen pro gradu-tutkielman löysin opinnäytetöistä ja yhden artikkelin löysin sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaministeriö Valviran sivuilta. Tässä vaiheessa katsoin, että minulla oli tarvittava määrä artikkeleita ja mukaan valikoituivat seuraavat tutkimustaulukon mukaiset artikkelit (Liite 1).

7 Aineiston analyysi

Aineistolähtöinen analyysimenetelmä on induktiivista sisällönanalyysiä. Aineisto pyritään analysoimaan niin, että aineistosta nousevat vastaukset vastaisivat esitettyihin kysymyksiin. Aineistoonalyysia tehdessä suunnitellut tutkimuskysymykset voivat yhä tarkentua. Kriittinen katselu analyysia tehdessä on tärkeää. (Coughlan ym.2013)

Työssään käytettävän analyysiyksikön saa päättää tutkija itse. Se voi olla kokonainen lause, ilmaisu, sana tai sanonta. Tarkoituksena on pyrkiä luomaan teoreettinen kokonaisuus ilman, että aikaisemmat tiedot, teorialat tai havainnot ohjaavat analyysia. Analyysiyksikön määrittämisestä ohjaavat tutkimusongelma ja aineiston laatu (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 133-135). Työssäni valitsin ilmiötä kuvaavaksi kokonaisen lauseen, koska koin etteivät yksittäiset sanat olisi kuvanneet riittävästi ilmiötä.

Sisällönanalyysi voidaan tehdä joko induktiivisesti tai deduktiivisesti. Tutkija valitsee sisällönanalyysin menetelmän tutkimuksen tarkoituksen mukaan. Tämä opinnäytetyö on tehty induktiivisesti eli edetty aineiston ehdoilla. Induktiivisen sisällönanalyysin tuloksena syntyy abstraktion kautta käsitteitä. Induktiivisessa sisällönanalyysissä tutkija pystyy kuvailemaan osan syntyprosessista perusteellisesti mutta osa on oivalluksia joita on vaikea kirjoittaa auki. (Elo, Kanste ym. 2011, 139).

Sisällönanalyysissä pelkistetyiksi ilmauksiksi poimin aineistoista tutkimuskysymyksiin vastaavat ilmaukset. Ilmaukset ryhmittäytyivät teemojen mukaan alaluokkiin ja nimesin ilmauksia parhaiten kuvaavat alaluokat otsikoin.

8 Tulokset

8.1 Miten työntekijät ovat kokeneet integroitumisen

Tutkimusartikkeliaineistoni mukaan työntekijöiden maahan integroitumisen onnistumiseen vaikuttavista tekijöistä keskeisimmäksi nousivat seuraavanlaiset kokonaisuudet; henkilökohdaiset kyvyt, uusi ympäristö, työolot, työkaverit, toimintatavat, tuki sopeutumisessa ja kielien liittyvät vaikeudet. Nämä luokat tiivistyivät vielä yläluokiksi, joita ovat; valmiudet, sopeutuminen, työviihtyvyys, työyhteisö, kulttuurierot, tukiverkosto ja kieliongelmat.

Työntekijät näkivät tärkeänä työyhteisöön integroitumisessa kielitaidon sekä kyvyn arvioida omaa kielitaitoa. Kielen opettelu nähtiin vaikeana ja sitä vaikeutti entisestään murteet kielissä sekä liian nopea puhe. Kieliongelmat näkyivät työssä vaikeutena kirjaamistyössä ja puheluiden soitot koettiin hankaliksi. Kuitenkin harvoin työntekijät kokivat kieliongelmien heijastuvan negatiivisesti hoitotyöhön. Oma motivaatio ja itsevarmuus nopeuttivat työyhteisöön integroitumista. Muiden ulkomaalaisten hoitajien olemassaolo työpaikalla motivoi työntekijää pysymään paremmin kyseisessä työpaikassa, sillä tämän koettiin lisäävän työssä viihtyvyyttä tuen ollessa helposti saatavilla. Muiden ulkomaalaisten hoitajien koettiin olevan myös erittäin hyviä tuenantajia heidän omien kokemuksiansa vuoksi. Työpaikalta odotettiin hyvää vastaanottoa ja ymmärtävää otetta tuotuun kulttuuriin sekä mahdollisuutta saada toteuttaa omaa kulttuuria työpaikalla. Työntekijän aikaisemman työkokemuksen koettiin lisäävän tasavertaisista kohtelua työpaikalla.

Artikkeleiden pohjalta yhdeksi kulmakiveksi työhön integroitumisessa nähtiin työolot. Työperäisen maahanmuuton syynä oli useimmiten parempi palkka kuin lähtömaassa sekä säännöllinen työ ja työaika. Hyvän työpaikan kriteereinä nousi esille riittävä aika oppimiselle ja perehdytykseen sekä koulutusta ja osaamista vastaava työnkuva, jossa sai tarpeeksi haasteita ja vastuuta työn toteutukseen. Pääosin koettiin, että potilaat ovat vastaanottavaisia ulkomaalaiselle hoitajalle ja se oli merkityksellistä. Työoloja haittaavina tekijöinä nousi esille hierarkia työpaikalla, jossa usein ulkomaalainen hoitaja koki tippuvansa hierarkian häntäpäähän puutteellisen kielitaidon vuoksi. Hierarkia ja puutteellinen kielitaito saattoivat puolestaan ajaa työntekijän tilanteeseen, jossa hän joutui tekemään työtään rajoitetusti esimerkiksi pelkästään perushoidon parissa. Tämä ja työyhteisöstä ulkopuoliseksi jättäminen oli tapoja työpaikkakiusaamiselle uudessa työyhteisössä. Puutteellinen kielitaito koettiin olevan esteenä sille, että voisi uudessa kotimaassa edetä työuralla tasavertaisesti muiden kanssa.

Onnistunut työyhteisöön integroituminen vaati kykyä sopeutua. Onnistuneeseen sopeutumiseen vaikutti saatavilla oleva perheen, työyhteisön ja kirkolta saatavilla ollut tuki. Ilmasto- ja muutokset nähtiin osaltaan vaikuttavan uuteen maahan sopeutumiseen ja kotiutumiseen. Kulttuurierot hoitotyössä, kehonkielessä ja uskonnossa toivat omat haasteensa sopeutumi-

seen. Työntekijät kuitenkin kokivat, että näiden asioiden esiin tuominen edesauttoi sopeutumista.

MITEN TYÖNTEKIJÄT

OVAT KOKENEET INTEGROITUMISEN?

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
<ul style="list-style-type: none"> - suomen kielen taito - kyky arvioida oma kielitaito - itsevarmuus -motivaatio - kulttuurin säilytys - kulttuurin toteutus -aikaisempi työkokemus 	Henkilökohtaiset kyvyt	Valmiudet
<ul style="list-style-type: none"> -erilainen ilmasto -kotiutuminen -selviytyminen -sopeutuminen 	Uusi ympäristö	Sopeutuminen
<ul style="list-style-type: none"> -työnkuva -työssä viihtyvyys -aikaa perehdytykselle -palkkaus -vastuu työpaikalla -haasteet työssä -hyvät työolot -säännöllinen työ -etenemismahdollisuudet -kiusaaminen työpaikalla -hierarkia -hyvä työ -riittävästi aikaa oppia 	Hyvät työolot	Työviihtyvyys
<ul style="list-style-type: none"> -hyvä vastaanotto -muuta ulkomaalaisia työpaikalla -tasavertaisuus -työilmapiiri -työkavereiden tuki 	Työkaverit työpaikalla	Työyhteisö
<ul style="list-style-type: none"> -kulttuurierot hoitotyössä 		

<ul style="list-style-type: none"> -kehonkielen merkitys -uskonto -kulttuurierot hoitotyössä -potilaiden tuki -potilaiden vastaanotto 	Toimintatavat	Kulttuurierot
	Tuen merkitys sopeutumisessa	Tukiverkosto
	Kieleen liittyvät vaikeudet	Kieliongelmat

Taulukko 1: Miten työntekijät ovat kokeneet uuteen maahan integroitumisen

8.2 Miten työnantajat ovat kokeneet ulkomaalaiset hoitajat työyhteisössä

Sisällönanalyysissä pelkistetyiksi ilmauksiksi poimin aineistoista tutkimuskysymyksiin vastaavat ilmaukset. Ilmaukset ryhmittäivä teemojen mukaan alaluokkiin ja nimesin ilmauksia parhaiten kuvaavat alaluokat otsikoin. Työnantajien mukaan seuraavat asiat vaikuttivat työnantajan suhtautumiseen ulkomaalaisiin hoitajiin; ulkomaalaisen hoitajan henkilökohtaiset kyvyt, työyhteisöä edistävät asiat, työnantajan kuormittavuus ja työyhteisön valmiudet vastaanottaa ulkomaalainen työntekijä. Nämä tiivistäivä edelleen yläluokiksi, joita ovat ulkomaalaisen hoitajan oma itsetuntemus, vahvuudet työyhteisölle, työnantajan työllistymisen ja työntekijöiden vastaanottavuus.

Lähteinä käyttämissäni artikkeleissa oli työnantajia ja työntekijöitä haastatteleamalla ja kyselylomakkein kerätty suoraan heidän kokemuksiin ulkomaalaisten hoitajien saapumisesta työyhteisöön. Tutkimuksiin vastanneet työnantajat ja -tekijät työskentelivät erilaisissa työyksiköissä ja artikkeleita oli tehty eri maista. Riippumatta kohdemaasta tai kansalaisuudesta, kokivat työnantajat samankaltaisia asioita ulkomaalaisten hoitajan saapuessa työyhteisöön.

Työnantajien näkökulmasta ulkomaalaisen hoitajan henkilökohtaiset kyvyt ja oma itsetuntemus helpottivat sopeutumista. Aineiston perusteella puutteellinen kielitaito nousi merkittävän usein vaikuttavana tekijänä. Työnantajat kokivat tämän hidastavan oppimista, aiheuttavan väärinymmärryksiä työyhteisössä ja potilaiden kanssa, hidastavan sopeutumista ja vaikut-

tavan työntekijöiden asenteisiin. Tavat ja tarpeet oppimiseen vaihtelivat maittain. Syitä uuteen maahan muuttamisessa on useimmiten parempi työpaikka, parempi palkka kuin kotimaassa, rakkaus, pakolaisuus ja halu kokea uutta. Työpaikka ei aina vastannut odotuksia ja työnantaja koki raskaaksi sen, että pitkän perehdyttämisen jälkeen ulkomaalainen hoitaja ei välttämättä halunnut sitoutua työpaikkaan. Työntekijän riittävät hoitotyön taidot helpottivat ja nopeuttivat merkittävästi työnantajan roolia sopeuttamisessa. Työntekijöitä tuli vaihtelevasti eri maista työyhteisöön ja mitä erilaisimmista taustoista saapuva ulkomaalainen hoitaja oli, sitä hitaammaksi sopeutuminen koettiin työnantajan puolelta. Ulkomaalaiselta työntekijältä odotettiin hyvää itsetuntemusta ja vastaanottavaa asennetta uudelle kulttuurille ja tavoille. Työnantajat kokivat ulkomaalaisten hoitajien olevan hyödyksi työyhteisölle lisäten uutta osaamista, tietoa ja taitoa sekä kulttuuritietoisuutta ja kielitaitoa työpaikoille. Ulkomaalaisten hoitajien palkkaaminen nähtiin työnantajien puolesta mahdollisena apuna työpaikkojen työvoimaresurssipulaan.

Riittävä perehdytys oli keskeinen tulos artikkeleissa. Riittävän perehdytyksen järjestäminen nousi tärkeänä osana työnantajan roolia, mutta tätä vaikeuttivat ajankäytön vaatimukset. Työnantajat kokivat ulkomaalaisen hoitajan saapumisen työyhteisöön työllistävän heitä normaalia enemmän. Riittävän perehdytyksen järjestäminen, kielikurssien ja ajankäytön perehdytykseen taas huomattiin lisänneen kustannuksia työpaikoille. Työnantajat eivät kokeneet olevansa tarpeeksi koulutettuja ulkomaalaisen hoitajan vastaanottoon ja he näkivät suurena huolenaiheena potilasturvallisuuden. Työntekijöille työyhteisössä tuli antaa riittävät valmiudet esimiestasolta, jotta työntekijöillä olisi ollut realistiset odotukset siitä mitä ulkomaalaisen hoitajan saapuminen työyhteisöön antaa ja vaatii. Työnantajan tuli varmistaa turvallinen ympäristö opettamiseen ja oppimiseen sekä valmistaa henkilökunta uuden hoitajan vastaanottoon. Hyvän vastaanoton tekijöitä työyhteisössä oli kulttuuritietoisuus, kommunikaatiokyky, tiivis yhteistyö, työntekijöiden sopeutuminen tilanteeseen sekä hyvän työilmapiirin omaava toimiva ja hyvä työpaikka.

MITEN TYÖNANTAJAT OVAT KOKENEET ULKOMAALAISET HOITAJAT TYÖYHTEISÖSSÄ?

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokat	Yläluokat
<ul style="list-style-type: none"> -puutteellinen kielitaito -tapa oppia -tarpeet oppimiseen -odotukset -riittävät taidot -taustat -vastaanottavainen 	Henkilökohtaiset kyvyt	Itsetuntemus

-tieto -taito -osaaminen -hyödyksi -apu työvoimaongelmiin -lisääntyvä kulttuuritietous -työllistää -riittävä perehdytys -keinot tukea -esimiehen koulutus -lisää kustannuksia -ajankäyttö -kielen kehittymisen tur- vaaminen -potilastyön turvallisuus -valmistautuminen -valmistaminen -hyvä työpaikka -odotukset -kulttuuritietoisuus -kommunikaatiokyky -tiivis yhteistyö -sopeutuminen -turvallisuus	Työyhteisöä vahvistavat te- kijät	Vahvuudet
	Vaadittava työ Työyhteisön valmiudet	Työllistäminen Vastaanottavaisuus

Taulukko 2: Miten työnantajat ovat kokeneet ulkomaalaiset hoitajat työyhteisössä

9 Pohdinta

Tämän opinnäytetyön tulokset olivat yhteneviä aikaisemman tutkitun tiedon kanssa. Tulosten perusteella keskeisiksi asioiksi nousi työnantajan koulutuksen tarve ulkomaalaisten hoitajien vastaanottoon sekä ulkomaalaisten hoitajien perehdytyksen kuormittavuus verraten kielitaitoiseen hoitajaan. Ulkomaalaiset hoitajat ovat kokeneet puutteellisen kielitaidon vaikuttavan negatiivisesti sopeutumiseen ja hyvän työyhteisön vahvistavan sopeutumista. Baumgartnerin (2012, 37) mukaan hoitajat painottivat erityisesti kielen opiskelun tärkeyttä niin kotimaassa kuin Suomessa, sillä kielen oppiminen vei aikaa ja energiaa. Olennaista on myös riittävä perehdytysaika, muiden ulkomaalaisten hoitajien läsnäolo sekä työpaikasta riippuvat tekijät.

Ulkomaalaisten hoitajien saapuminen nähdään kaksisuuntaisesti, he ovat apu työvoimapulaan ja tuovat uudenlaista osaamista, kulttuuritietoutta ja kielitaitoa työpaikoille, mutta lisäävät kustannuksia ja perehdytys on työläämpää. Työyhteisön vastaanotto ulkomaalaisille hoitajille oli merkittävä tekijä, joten työpaikan työntekijöitä tulisi valmistaa monikulttuuriseen työympäristöön. Kaikista ennakoasenteista on luovuttava. ”Hyvään työilmapiiriin vaikuttivat myönteisesti hoitohenkilökunnan tasa-arvoisuus, toisen kunnioittaminen, sananvapaus ja tiimityöskentely. Työilmapiiriä heikensivät heikko informointi, ulkopuolisuuden tunne, huono käytös, vihamielisyys, syrjintä, työpaikkakiusaaminen ja työkavereiden puhumattomuus.” (Baumgartner 2012, 42.)

Minun omat kokemukseni tukevat tämän opinnäytetyön tuloksia ulkomaalaisten hoitajien näkökulmasta. Omakohtaisiin kokemuksiini perustuen, työpaikan positiivinen vastaanotto, työntekijöiden tuki ja heidän perehdyttäminen sekä työnantajan valmiudet olisivat edistäneet minun sopeutumistani työyhteisöön kansainvälisessä vaihdossa. Uusi erikoisala, erilaiset toimintatavat, kieli ja kommunikointi työntekijöiden ja potilaiden kanssa toivat itsessään haasteita ja kuormittavuutta työharjoitteluun. Omat valmiudet sopeutua uuteen ympäristöön, motivaatio ja kielen opetteleminen edistivät työyhteisöön sopeutumista. Kansainvälisen harjoittelun ohjaavan opettajan tuki auttoi apua haettaessa. Suomessa työskennellessä kokemuksia monikulttuurisesti työstä on sisätautiosastolta ja palvelutalosta. Ennakkoluuloja ulkomaalaisia hoitajia kohtaan olen huomannut vain työntekijöiden suunnalta, en potilaiden tai omaisten. Ennakkoluulot ovat koskeneet koulutuksen riittävyyttä sekä kielitaitoa.

Työnantajille tulisi järjestää lisäkoulutusta ulkomaalaisten hoitajien vastaanottamiseen valtakunnallisesti. Hyvä koulutus tehostaisi työnantajien toimintaa ja näin ollen vähentäisi kustannuksia. Sairaanhoitajan perehdytysoppaiden pohjalta ja opinnäytetyön tulosten perusteella mieleeni nousi asioita joita tulisi huomioida perehdytyksessä. Perehdytysoppaat sairaanhoitajille ovat kattavat kielitaitoiselle ja kotimaassa olevalle hoitajalle. Perehdytysoppaissa ei ole huomioitu paikallista lainsäädäntöä, kulttuuritapoja tai palveluiden muodostumista. Ulkomaalaisille työntekijöille olisi hyvä luoda Suomeen yhtenäinen perehdytysopas, jossa olisi perehdytettävää laajemmin. Heti työsuhteen alkaessa tulisi aloittaa säännöllinen kielen opettaminen ja rohkaista hoitajaa kielen käyttämiseen luomalla turvallinen ilmapiiri oppimiseen.

Opinnäyteprosessi on syventänyt entisestään minun ymmärrystä hoitajien kansainväliseen liikkuvuuteen ja sen vaikutuksiin työyhteisöissä. Valmistuvana sairaanhoitajana voin hyödyntää oppia kansainvälisyyden lisääntyessä työyhteisössä sekä mahdollisesti omassa kansainvälistymisessä.

9.1 Tulosten luotettavuus ja eettisyys

Laadullinen tutkimus sopi valittuun aiheeseen, koska aiheesta ei ole paljoa aikaisemmin hankittua tietoa suomeksi. Laadullisen tutkimuksen arvioinnissa otetaan huomioon miten onnistuneesti tutkittava ilmiö saadaan esiin, perustuuko tulokset aineistoon, lisääkö se tutkittavan ilmiön ymmärtämistä ja antaako se lisää tietoa aiheeseen (Krause, K. & Kiikkala, I. 1997, 130). Opinnäytetyössä käytetty aineisto on pääosin tieteellisten tietokantojen kautta löytyneitä. Yksi analysoitu artikkeli löytyi opinnäytetyön kautta tieteellisen tietokannan sijasta. Tässä työssä käytetyt artikkelit ovat 2010- luvulla julkaistuja artikkeleita. Tämä tuotettu opinnäytetyö on tekijän ensimmäinen, joten kokemattomuus tutkijana voi heikentää opinnäytetyön tulosten luotettavuutta. Opinnäytetyön tekoon oli tarpeeksi aikaa ja opinnäytetyöprosessi lähti hyvin käyntiin aiheen muotoutuessa sopivaksi. Tiedonhankintaan on käytetty useampi kuukausi aikaa, ja sisällönanalyysia on työstyetty lyhemmällä aikavälillä tiiviisti tehden. Koin tiiviissä aikataulussa sisällönanalyysin teon hyväksi, sillä ajatus opinnäytetyöstä pysyi koko ajan mukana.

Laadullisessa tutkimuksessa tulee esille persoonan oma näkemys, jossa ovat mukana hänen omat tunteensa ja intuitio. Aineiston analysointi vaatii tutkijalta kykyä käsitteelliseen ajatteluun ja tuloksissa ei ole yhtä pitävää tulkintaa, vaan tässä on aina mukana tutkijan oma mieli. Laadullisen aineiston analyysin luotettavuuden arviointi perustuu analyysin tuoreuteen, analyysin todellisuuteen sekä uusien puolien esiin nostaminen. (Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1998, 220-221). Valitsin opinnäytetyöhön tieteellisten tietokantojen avulla mielestäni työhön sopivia artikkeleita. Sain haussa useita tuloksia ja oman harkintakyvyn mukaisesti valitsin osuvimmat. Luotettavuutta saattaa laskea kyky ymmärtää oikein käytettyjä artikkeleita, sillä suurin osa artikkeleista oli kirjoitettu englanniksi. Kuitenkin tutkija kokee englannin kielen taitonsa riittäväksi oikeanlaiseen aineiston analyysiin. Artikkeleita oli useita ja artikkelien tulokset tukivat toinen toisiaan.

Tutkimuksen eettisyys on tieteellisen toiminnan ydin. Sääntöinä eettiseen tutkimuksen tekoon nousee tutkijan kiinnostus uuden informaation hankkimiseen, tutkijan paneutuvuus ja rehellisyys. Tutkimusaiheen valinta on tutkijan ensimmäisen eettinen ratkaisu, jonka avulla tutkija miettii aiheen merkitystä ja hyödyllisyyttä yhteiskunnallisesti. Tutkimustyötä tehdessä tutkijan tulee kunnioittaa toisen henkilön kirjoittamaa tekstiä käyttäen lähdeviitteitä ja esitetyille tuloksille tulee olla aineistoa tulosten perusteeksi. (Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013, 211 & 225). Tässä tutkimuksessa tutkijalla on ollut aito oma kiinnostus tutkittavaan aiheeseen kansainvälisen vaihdon myötä sekä kiinnostuksesta ulkomailta työskentelyyn. Lähdeviitteet olen merkannut asianmukaisesti sekä ollut lähdekriittinen.

Oman henkilökohtaisen kokemuksen pohjalta pystyn samaistumaan saatuihin tuloksiin, mikä näin ollen lisää todenmukaisuutta opinnäytetyössä.

9.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän opinnäytetyön perusteella voidaan esittää seuraavia johtopäätöksiä:

1. Työnantajat tarvitsevat lisää koulutusta kasvattaakseen valmiuksia ulkomaalaisen hoitajan vastaanottoon.
2. Työnantajat kokevat ulkomaalaisten hoitajien olevan voimavara työyhteisölle.
3. Ulkomaalaiset hoitajat kokevat puutteellisen kielitaidon haasteena työyhteisöön integroitumisessa.
4. Ulkomaalaisille hoitajille työyhteisön positiivinen vastaanotto on merkittävä tekijä sopeutumisessa työyhteisöön.

Jatkotutkimusaiheeksi ehdotan tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella laajempaa tutkimusta ulkomaalaisten hoitajien sopeutumisen toteutumisesta sekä yhtenäistä perehdytysoppaan kokoamista työyhteisöille Suomessa.

Lähteet

- Aalto, A-M., Elovainio, M., Hietapakka, L., Kuusio, H. & Lämsä, R. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. 2013. Perusterveydenhuollon esimiesten kokemuksia ulkomaalaistaustaisesta terveydenhuoltohenkilöstöstä: voimavara vai ei? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 2013, vol. 50 no. 4, 272-284.
- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Ennakoivaa työsuojelua. TTK. Viitattu 1.8.2017.
- Baumgartner, P. 2012. Ulkomaalainen hoitaja suomalaisessa terveydenhuollossa. Pro gradu-tutkielma. Hoitotiede. Preventiivinen hoitotiede. Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Viitattu 1.8.2017.
- Coughlan, M., Cronin, P. & Ryan, F. 2013. Doing a Literature Review in Nursing, Health and Social Care. SAGE, Los Angeles/London. viitattu 1.10.17
- Elo, S., Kanste, O., Kyngäs, H., Kääriäinen, M. & Pölkki, T. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede 2011,23 (2). 138-148. Viitattu 7.10.2017
- Eriksson, E., Korhonen, T., Merasto, M & Moisio, E-L. 2015. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen. Sairaanhoidajan tulevaisuus- hanke. Ammattikorkeakoulujen terveystieteen verkosto ja Suomen sairaanhoidajaliitto ry. Viitattu 8.10.2017
- European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with The United Nations. Viitattu 7.10.2017.
- Hannula, U., Nieminen, T. & Sutela, H. 2013. Ulkomaalaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Viitattu 6.10.2017.
- HOPSEEM & EPSU. 2009. EPSU- HOSPEEMin menettelytapasäännöt ja maiden välisen rekrytointin ja sitouttamisen eettisyyden seuranta sairaalasektorilla. Viitattu 6.10.2017.
<https://www.kt.fi/sites/default/files/media/document/a%20yleiskirje1203en-eettinen%20rekrytointi-liite%201.pdf>
- Jokinen, A. & Sorrentino, L. 2014. Ohjeistus ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin ja palkkaamiseen liittyvien väärinkäytösten ja työperäisen ihmiskaupan ennaltaehkäisemiseksi.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Sanoma Pro Helsinki Viitattu 24.7.2017 & 1.10.2017.

Kansalaisuuden hakeminen. 2017. Maahanmuuttovirasto. Viitattu 2.8.2017.

http://www.migri.fi/suomen_kansalaisuus/kansalaisuuden_hakeminen viitattu 2.8.2017

Kilpeläinen, T. 2010. Ulkomaalaisen sairaanhoitajan opas työelämään. Opas työelämään. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.8.2017

Krause, K. & Kiikkala, I. 1997. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Kirjayhtymä Oy Helsinki. Viitattu 1.11.107.

Lassila, M. 2016. Ulkomaalaisena hoitajana työyhteisössä- kirjallisuuskatsaus. Opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu. Tikkurila.

Lehtonen, K. 2014. Maahanmuuttajasairaanhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä suomalaisessa terveydenhuollossa. Kasvatustieteiden pro gradu- tutkielma. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto. Viitattu 1.8.2017

Maahanmuuttajat sosiaali- ja terveysalalla. 2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 6.10.2017. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-osallisuus-ja-kotoutuminen/tyoelama/maahanmuuttajat-sosiaali-ja-terveysalalla>

Mannila, S. & Parviainen, U. 2010. Attraktiivinen Suomi. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 27.7.2017.

Miettinen, A. Maahanmuuttajat. Väestöliitto. Viitattu 2.8.2017.

http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/

Mäenpää, P., Nivalainen, J. & Tuokko, A. 2010. HYKS- sairaanhoitoalueella operatiivisessa tulosyksikössä toteutettu kehityshanke sairaanhoitajien rekrytoimisesta ulkomailta. Viitattu 2.8.2017.

Mäntynen, J. & Penttinen, A. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. 2009. TTK. Viitattu 7.10.2017.

Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1998. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY. Viitattu 1.11.2017.

Pollari, J & Koppinen M-L. Maahanmuuttajan kohtaaminen ja opettaminen. 2000. Opetus 2000. PS-Kustannus. Viitattu 2.8.2017

Perehdyttäminen. 2016. Työsuojelu.fi. Viitattu 7.10.2017.
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>

Saari, N. 2010. Ulkomaalainen työntekijä suomessa. Helsinki: Edita.

Sorainen, O. 2014. Ulkomaalainen työntekijä. Edita Helsinki.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kansainvälinen liikkuvuus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Viitattu 27.7.2017. <https://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkilosto/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-kansainvalinen-liikkuvuus>

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun Yliopisto. Viitattu 24.7.2017.

Tehy. 2012. Suomessa käyttämättä tuhansien koulutettujen hoitajien reservi. Luettu 3.7.2017.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2013. Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa terveydenhuollossa. Viitattu 1.10.2017

Tilastot. Maahanmuuttovirasto. 2017. Viitattu 1.8.2017.
<http://tilastot.migri.fi/> Maahanmuuttovirasto tilastot 2017

Väestö. 2017. Tilastokeskus. Viitattu 1.8.2017.
http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

Kuviot

Kuvio 1: Maahanmuuton käsitteitä.....	8
---------------------------------------	---

Taulukot

Taulukko 1: Miten työntekijät ovat kokeneet uuteen maahan integroitumisen	18
Taulukko 2: Miten työnantajat ovat kokeneet ulkomaalaiset hoitajat työyhteisössä	20

Liitteet

Liite 1: Tutkimusartikkeli.....	30
---------------------------------	----

Liite 1: Tutkimusartikkeli

Tekijä/vuosi	Tutkimuksen nimi	Tutkimuksen tarkoitus	Aineistonkeruumenetelmät	Keskeiset tulokset
1.Aalto, A-M., Elovainio, M., Heponiemi, T., Hietapakka, L., Kuusisto, H., Lämsä, R. 2013	Ulkomaalaistaustaiset lääkärit ja hoitajat suomalaisessa ter- veydenhuollossa - Haasteet ja mahdolli- suudet	Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Suomes- sa asuvien ulkoma- laistaustaisten lääkäri- en sekä hoitajien in- tegroitumista Suo- meen ja erityisesti työelämään suomalai- sessa terveydenhuol- lossa	Lääkärien ja hoitajien haas- tattelu ja sekä kyselyaineis- to.	-Haastatellut esimiehet näkivät ulkomaalaistus- taisten hoitajien puutteel- lisen kielitaidon olevan keskeinen käytännön hoitotyöhön vaikuttava ongelma, joka työllistää esimiestä ja koko työyh- teisöä -Hoitotyön esimiehillä oli yleinen huoli ulkomaalais- taustaisten hoitajien kielitaidosta. - Ulkomaalaistaustaiset hoitajat myös arvioivat omaa suomen kielen taitoaan hyvin vaihtele- vasti: toiset kokevat osaa- vansa kielen erittäin hyvin ja toiset taas huonosti - Esimiehet arvostivat kuitenkin suuresti ulko- maalaistaustaisten hoita- jien tietotaitoa ja näkivät heidän osaamisestaan olevan hyötyä suomalai- selle työyhteisölle. -Ulkomainen työvoima saattaa heidän näkökul- mastaan olla yksi mahdol- lisuus ratkaista työvoima- resurssiongelmia -Vaikeuksia todettiin olevan toisinaan esimer- kiksi työhön liittyvässä kirjaamisessa sekä puhe- limitse käydyissä keskus- teluissa - Erilaisten murteiden ymmärtäminen koettiin joskus hankalaksi. -Perushoidollisten tehtä-

				<p>vien tekeminen saattaa heikentää toisenlaiseen työkuvaan tottuneen ulkomaalaistaustaisen sairaanhoitajan työmotivaatiota ja työstä selviytymistä Suomessa.</p> <p>-Ulkomaalaistaustaisista hoitajista 14 % ilmoitti kokeneensa syrjintää esimiehen tai johdon taholta, 25 % työtovereiden taholta ja 26 % potilaiden taholta</p> <p>-Suurin osa ulkomaalaistaustaisista hoitajista arvioi kielitaitoaan myönteisesti erilaisissa työelämään liittyvissä tilanteissa</p>
2. Baumgartner, P. 2012	Ulkomaalainen hoitaja suomalaisessa terveydenhuollossa	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, minkälaisia kokemuksia ulkomaalaisilla hoitajilla on Suomessa vieraassa kulttuurissa työskentelystä, sekä tuottaa kuvaavaa tietoa ulkomaalaisen hoitohenkilökunnan kokemuksista Suomessa työskentelystä	Teemahaastattelu	<p>-Hoitajien perehdytysajan tulisi olla tarpeeksi pitkä</p> <p>-Kaikilla esimiehillä ei ollut koulutusta eikä keinoja tukea vieraasta kulttuurista tulevaa hoitajaa</p> <p>-Suomen kieli oli suurin haaste monelle ulkomaalaiselle hoitajalle.</p> <p>-Kielen oppiminen vei aikaa ja energiaa. Heidän mielestään oli tärkeää, että sen oppimiseen varattiin tarpeeksi aikaa.</p> <p>-Kulttuurituntemuksen puutetta oli havaittavissa.</p> <p>-Suomen ilmasto oli myös hyvin erilainen. He eivät ole tottuneet talven kylmyyteen.</p> <p>- Heille oli tärkeää, että he pystyivät säilyttämään oman kulttuurinsa myös Suomessa</p> <p>-He viihtyivät hyvin työssään, ja heillä oli yleisesti</p>

				<p>ottaen hyvä olla.</p> <p>-Hoitajat olivat tyytyväisiä rekrytointitoimiston antamaan tukeen sekä käytännön asioiden hoitamiseen.</p> <p>-Hyvä vastaanotto työpäikällä sekä muiden ulkomaalaisten hoitajien läsnäolo helpottivat heidän sopeutumistaan.</p> <p>-Hoitajan pitkä työkokemus helpotti heidän sopeutumistaan uuteen työyhteisöön</p> <p>-Perehdytysaika koettiin raskaaksi.</p> <p>-Hoitajat kokivat, että heillä oli mahdollisuus päästä suomalaisten hoitajien kanssa tasavertaisesti koulutukseen.</p> <p>-Suurin osa hoitajista ei ollut tyytyväisiä saamaansa palkkaan. Yleensä ulkomaalaiset hoitajat saivat kuitenkin Suomessa parempaa palkkaa kuin kotimaassaan.</p> <p>-Hoitajat kokivat, että heillä oli tarpeeksi haasteita</p> <p>-Ulkomaalaiset hoitajat olivat kiitollisia siitä, että työoloihin kiinnitettiin huomiota.</p> <p>-Työn säännöllisyys oli tärkeää</p> <p>-Etenemismahdollisuuksia pidettiin hoitajien keskuudessa huonona.</p> <p>-Työilmapiiri koettiin yleisesti ottaen hyvänä.</p> <p>-Hoitajat saivat tukea suomalaisilta sekä ulkomaalaisilta työkavereilta,</p>
--	--	--	--	--

				<p>esimiehiltä, omalta perheeltä, sukulaisilta, potilailta, ystäviltä, mentorilta ja kirkolta.</p> <p>-Potilaiden myönteinen suhtautuminen ulkomalaisiin hoitajiin paransi heidän itsetuntoaan ja sopeutumistaan työyhteisöön.</p>
3. Stankiewicz, G. & O'Connor, M. 2014	Overseas qualified nurses in Australia: reflecting on the issue	This paper describes the adaptation process and challenges faced by OQN in beginning a new life in Australia.	This paper has described aspects of the OQN immigration experience, drawing on the literature and personal experience of the first author.	<p>-For all nurses who immigrate, the decision to do so is complex, needs to be well informed and made in consideration of the possibility of exposure to a number of challenges</p> <p>-Establishing of these supports may be cost-effective, in reducing adjustment time, increasing inclusiveness and integration. Furthermore, support of the OQN will enhance their self-confidence and therefore decrease attrition</p> <p>-Commonly, the reason for immigration is an aspiration to live and work in a more economically developed country</p> <p>-whether their new work experiences are positive, with respect to their self-confidence, competence and professional skills</p>
4. Allan, H. 2010	Mentoring overseas nurses: Barriers to effective and non-discriminatory mentoring practices	In this article it is argued that there are barriers to effective and non-discriminatory practice when mentoring overseas nurses within the National Health Service (NHS) and the	This argument is supported by empirical data from a national study. Interviews were undertaken with 93 overseas nurses and 24 national and 13 local managers and mentors from six research sites involving UK health care employers in	<p>-Students need to be welcomed into the clinical team and feel that they belong before effective learning can take place</p> <p>-Overseas-trained nurses might have different learning styles and needs compared with British</p>

		care home sector.	the NHS and independent sectors in different regions of the UK.	<p>nurses</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mentors expressed frustration at overseas nurses learning styles, which did not meet their expectations -Managers expressed concerns about standards of training overseas and whether overseas nurses had the skills needed -Linked to the perceived difference in skills was the expectation among mentors and managers that overseas nurses would adapt to British nursing culture and that skills gained overseas were not transferable. -The main barrier to effective and non-discriminatory mentoring was the lack of preparation within both the NHS and the care home sector around how cultural differences affect mentoring and learning for overseas nurses and their mentors -This mentor was happy that the overseas nurse could do the practical work ('she's managing to do it') but was frustrated that she did not appear to be learning in the way the mentor expected -At its worst, being an overseas nurse undergoing supervised practice could mean being bullied and feeling the lowest in the hierarchy
--	--	-------------------	---	--

5. Okougha,M. & Tilki,M. 2010	Experience of overseas nurses: the potential for misunderstanding	This article describes the findings of a study about experiences of nurses recruited from Ghana and the Philip-pines by a London NHS Trust.	Focus groups interviews	<p>-While these is a need for induction and cultural programmes for overseas nurses, colleagues and mentors also need training if they are to support IRNs and avoid, minimise or reduce the effects of misunderstanding, poor communication and ethnocentricity.</p> <p>-While the need for training for IRNs is acknowledged, the study highlights the need for preparation of staff working closely with them in clinical areas.</p> <p>-Understandably, adaptation programmes put a considerable emphasis on clinical skills and safe practice.</p> <p>-Just as nurses need to understand the culture of their patients, they must appreciate the cultural backgrounds of their colleagues.</p> <p>-Their experiences, problems and concerns were remarkably similar and concerned communication and culture shock that was related to respect, family care and death and dying.</p> <p>-Language was a problem for many of the nurses and, although both groups had been educated in English,the speed at which colleagues and patients spoke and the jargon and colloquialisms used were strange to the</p>
-------------------------------	---	---	-------------------------	---

				<p>newcomers.</p> <p>-Spoken language usage was a problem for most. In addition, nurses who had learned to avoid eye contact as a mark of respect in their home cultures had to learn to communicate in a different manner.</p> <p>-Participants had to adjust to a less formal society and a more relaxed working environment than in their home country.</p> <p>-Different ways of dealing with death and dying</p>
6.Holmalahti, J. 2015.	Terveysthuollon ammattilaisten liikkuvuus on sekä työperäistä maahanmuuttoa että pakolaisuutta	Valviran artikkeli		<p>-Valvira tarkastelee ilmiötä erityisesti potilasturvallisuuden näkökulmasta</p> <p>- Valvira on Suomeen muuttaviin terveydenhuollon ammattihenkilöihin liittyvissä kannanotoissaan todennut yleisen ja ammatillisen kielitaidon olevan suurin kynnys maahanmuuttajien siirtymiselle työmarkkinoille.</p> <p>-Myös harjoittelupaikkojen ja sopeutumisaikaan liittyvien työpaikkojen järjestämisen koordinointi edistäisi terveydenhuollon ammattihenkilöiden kotouttamisen onnistumista</p>
7. Rautakoura,A. 2012.	Foreign nurses in Finland face difficulties	Artikkeli		<p>-When dealing with patient safety, there is no room for risks. The level of the required Finnish skills is incredibly demanding. Some don't acquire the necessary</p>

				<p>language skills quickly enough. It is also not possible to transfer these employees to other tasks. Obviously it would not be convenient for a qualified nurse to work as a practical nurse, for example,</p>
--	--	--	--	--